

*L'engagement de la PME zougoise Bösiger Malerei AG*

# Maladies psychiques: s'y intéresser très tôt est utile à tous

Plus un salarié est rapidement soutenu pour faire face à des problèmes psychiques, plus ses chances sont grandes de rester en activité ou de retourner dans la vie active. Mme Elisabeth Bösiger le sait fort bien. Cette directrice adjointe de la PME «Bösiger Malerei AG» et présidente de l'association des plâtriers peintres de Suisse Centrale s'active en faveur d'une gestion sereine et professionnelle des maladies psychiques au travail. Une démarche profitable tant aux personnes atteintes qu'aux employeurs. Mais que peuvent faire les entreprises concrètement? Beaucoup, affirme Mme Bösiger. **Par Mirija Weber**

Elisabeth Bösiger n'a pas beaucoup de temps pour discuter, vu son tout prochain rendez-vous pour une séance de formation au métier de peintre. Et cependant, cette artisanne et commerçante n'est ni stressée ni superficielle. Car c'est une battante, comme le prouvent ses activités: elle n'est pas seulement directrice adjointe de la PME de son frère «Bösiger Malerei AG», mais préside aussi l'association des plâtriers-peintres de Suisse centrale. Et depuis quelques années, elle milite activement pour une approche naturelle et professionnelle des problèmes psychiques dans le monde du travail – entre autres dans le cadre de la campagne «Maladie psychique? Pas de tabou!», de la fondation Selo (voir encadré).

## S'y prendre tôt est toujours payant

Mme Bösiger sait combien il est utile de s'y prendre très tôt. Elle est convaincue que de petites entreprises peuvent aussi assumer efficacement leurs responsabilités dans ce domaine. Et admet toutefois qu'il y a encore du chemin à faire. Comme présidente d'une association artisanale, elle ne connaît que trop la réserve des PME à l'égard des problèmes psychiques au travail. Pourtant, ajoute-t-elle, «un certain nombre d'entre elles traitent déjà la question avec beaucoup de compétence».

Et cela, c'est important. Les affections psychiques ne sont pas seulement douloureuses pour les personnes touchées – surtout quand elles ne sont pas prises au sérieux. Elles peuvent aussi coûter très cher aux employeurs, suivant les

cas. «Songez à la perte de savoir-faire lorsqu'un collaborateur de longue date vous fait soudain défaut. Une petite entreprise doit donc tout faire pour garder cet employé». Les coûts économiques dus aux troubles psychiques sont, eux aussi, considérables. Selon l'Office fédéral des assurances sociales, ils correspondent à plus de trois pour cent du produit intérieur brut. En d'autres termes: 15 milliards de francs par année. Une grande partie de cette somme correspond à des coûts induits, tels que pertes de productivité, arrêts de travail ou départs à la retraite anticipés.

## Les employeurs doivent être à l'écoute

Que peuvent faire concrètement les employeurs pour régler professionnellement les problèmes psychiques au travail? Il faut d'abord commencer par «détabouiser» ceux-ci, insiste Elisabeth Bösiger. Il importe d'aborder ces troubles sans crispation, de la même façon que les affections physiques. La première condition est ainsi remplie pour la mise en œuvre de mesures préventives. Autre nécessité: être ouvert à l'idée d'une reconnaissance précoce du trouble psychique. «Il est alors plus facile

*Elisabeth Bösiger avec du matériel pour la campagne «Maladie psychique? Pas de tabou!»*



aux employeurs d'aborder un problème et les travailleurs perdent leur crainte de se confier.» C'est d'autant plus important que les personnes atteintes dans leur santé psychique souffrent déjà, le plus souvent, d'anxiétés diverses.

Pour que les problèmes puissent être diagnostiqués à leur stade initial, les employeurs et les supérieurs hiérarchiques doivent savoir écouter et observer. «Nous devons être à l'écoute», insiste Mme Bösiger. A cet égard, avoir de bons rapports avec le personnel est un atout de taille. «Je peux facilement avancer parce que nos collaborateurs se confient beaucoup à moi.» Et quand Elisabeth Bösiger se met-elle à l'écoute? «Quand le taux d'absence et d'erreur de la personne augmentent et quand elle ne se rend pas compte que ses manquements deviennent plus fréquents.» En présence de tels signaux, la patronne conseille de chercher au plus vite le dialogue et d'offrir un soutien. Il importe alors de dissiper la crainte de la personne atteinte d'avoir à régler son problème à l'interne avec un dirigeant. «Parce qu'ils ont peur pour leur emploi, beaucoup d'intéressés tendent à occulter leur problème. En tant qu'employeur, vous devez donc leur montrer de façon crédible que votre intention de les aider est sérieuse.» Tout aussi essentiel est la compréhension du rôle à jouer: l'employeur ou le supérieur hiérarchique ne doit pas être un médecin ou un thérapeute, mais un «sismographe». Il doit déceler les problèmes le plus tôt possible afin de prendre à temps les mesures qui s'imposent.

## «Les employeurs et les supérieurs hiérarchiques doivent savoir écouter et observer!»

Lorsque l'entretien permet de conclure à l'existence d'un réel problème psychique, il faut conseiller au collaborateur de prendre contact avec son médecin ou un spécialiste. Au besoin, celui-ci suggérera des mesures supplémentaires. L'employeur ne peut que conseiller

### Campagne «Maladie psychique? Pas de tabou!»

Cette campagne contre le tabou des maladies psychiques a été lancée en 2013 par la Fondation Werner Alfred Selo, qui est soutenue par la direction des services de la santé de Zoug. Elle entend déstigmatiser les personnes souffrant de maladies psychiques, grâce notamment à un travail de sensibilisation ciblé. Elle aborde en priorité le thème des maladies psychiques dans le monde du travail. Son but est de diminuer le nombre d'arrêts-maladie grâce à la détection précoce et à la prévention des problèmes psychiques et d'accroître ainsi la productivité des employés. De plus, la campagne met à disposition des employeurs comme des collaborateurs une boîte à outils très complète contenant des directives et des check-lists ainsi qu'un matériel de sensibilisation créatif. Enfin une infoline (0848 77 00 77) est installée à l'intention des employeurs. ■

Informations complémentaires et commandes sous: [www.kein-tabu.ch](http://www.kein-tabu.ch)

au collaborateur de consulter. Il ne peut pas l'exiger. Mais en cas d'absences prolongées ou fréquentes d'un collaborateur, il est en droit d'en faire part à l'office AI compétent, ce dont le collaborateur doit toutefois être informé. L'AI clarifie alors la situation personnelle et professionnelle de la personne et vérifie si elle a besoin d'un soutien supplémentaire. Auquel cas elle peut lui fournir une aide très concrète en vue de la maintenir en poste ou de la rendre à la vie active. Pour que les mesures prévues puissent avoir de l'effet, une demande auprès de l'AI est nécessaire, démarche que seule la personne atteinte peut effectuer.

### Minimiser les risques liés au travail

«Le travail prime la rente» – tel est le principe qui guide Elisabeth Bösiger dans son engagement. Pour elle, l'essentiel est la sensibilité de l'employeur aux difficultés psychiques et les efforts qu'il fait pour ne pas laisser s'aggraver les troubles psychiques liés au travail. Elle est convaincue que les employeurs disposent à cette fin des instruments nécessaires. Pour elle, des tâches et des objectifs clairs, une culture du feed-back ainsi qu'une bonne cohésion interne diminuent sensiblement les risques psychosociaux au travail. Avec son frère, elle veille aussi à ce que les cahiers des charges correspondent aux aptitudes et capacités des collaborateurs. De plus, il lui importe que ceux-ci aient suffisam-

ment de temps à disposition pour accomplir leurs tâches. «Le temps est un facteur préventif remarquable», note-t-elle, avant d'ajouter: «La belle ouvrage demande de toute façon du temps. Nos clients, eux surtout, le comprennent bien.» Une attention particulière doit aussi être accordée au ciment social dans l'entreprise. Ne sont embauchés que ceux qui se sentent bien au sein d'une équipe. Cette précaution est pay conviviale. «Il arrive que nos collaborateurs se réunissent pour un barbecue après le travail», sourit Mme Bösiger.

### Un désir de tolérance

Et que souhaite-t-elle dans le cadre de la campagne «Maladie psychique. Pas de tabou!»? Que les personnes souffrant de problèmes psychiques ne soient plus stigmatisées et que les troubles psychiques soient traités comme les autres maladies. «Nous avons besoin de cette tolérance pour pouvoir sensibiliser le public et les entreprises – grandes ou petites. Ainsi seulement parviendrons-nous à minimiser les risques psychiques liés l'activité professionnelle et serons-nous capables de discerner très tôt les problèmes psychiques au travail.»

«Il serait heureux que les associations professionnelles reprennent l'idée de la campagne, afin que nos requêtes touchent encore plus d'entreprises», ajoute-t-elle, avant de nous quitter sur une sympathique poignée de main vers son prochaine rendez-vous. ■